

MEMORANDO

Referencia: Plan Anual de Auditorias PAA 2026

FECHA: 26 de mayo de 2026

PARA: Dra. Olga Lucía López Morales
Directora UAECD

DE: Luz Angela Fonseca Ruiz
Jefe Oficina de Control Interno OCI

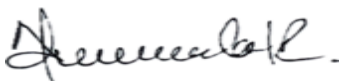
ASUNTO: Informe final de seguimiento al cumplimiento de la implementación del ejercicio de la función disciplinaria en la UAECD con corte a marzo de 2026

Cordial saludo respetada Doctora Olga Lucía:

En cumplimiento del Plan Anual de Auditorías – PAA vigencia 2026, que actualmente lleva a cabo la Oficina de Control Interno, en el marco de sus actividades y en cumplimiento con lo señalado en el artículo 76 de la Ley 1474 de 2011, atentamente remito para conocimiento y fines pertinentes el Informe de seguimiento al cumplimiento de la implementación del ejercicio de la función disciplinaria en la UAECD con corte a marzo de 2026, de conformidad con lo señalado en la Circular 09 de 2025 expedida por la Procuraduría General de la Nación.


Esperamos que la labor desarrollada por la Oficina de Control Interno contribuya al fortalecimiento y mejora continuo de los procesos, de las áreas funcionales y por ende del Sistema de Control Interno de la UAECD.

Cordialmente,



LUZ ANGELA FONSECA RUIZ
Jefe Oficina de Control Interno.

Copia: Comité Institucional Coordinación Control Interno

Elaboró: Eliana López Rodríguez – Contratista OCI 



INFORME DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO O AUDITORÍA

Evaluación: Seguimiento: X Auditoría de Gestión: Auditoría de Calidad:

En cumplimiento del plan anual de auditoría de la vigencia 2026 y bajo el rol de evaluación independiente de la Oficina de Control Interno, se presenta el informe final de seguimiento al cumplimiento de la implementación del ejercicio de la función disciplinaria en la UAECD con corte a marzo de 2026. El seguimiento se fundamenta en la verificación del artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, como marco principal del régimen disciplinario. De manera complementaria, se consideran la Circular 100-002 de 2022 del DAFP, la Directiva 004 de 2022 de la Secretaría Jurídica Distrital y la Circular 09 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación.

Proceso: Gestión disciplinaria

Nombre del Informe: Seguimiento al cumplimiento de la implementación del ejercicio de la función disciplinaria en la UAECD

1. OBJETIVO

Verificar el cumplimiento de los lineamientos, acciones y controles adoptados por la UAECD para implementar el ejercicio de la función disciplinaria, de conformidad con el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, y el artículo 2.2.17.7 del Decreto 1083 de 2015, con corte a marzo del 2026

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Verificar la organización de la oficina encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelantan contra los servidores de la UAECD.
- Verificar los perfiles que apoyan la función disciplinaria en la UAECD
- Verificar las acciones para fortalecer la función disciplinaria en la UAECD como los espacios físicos y requerimientos logísticos que se cuenta para desarrollar la función disciplinaria.
- Verificar las responsabilidades en materia de registro y actualización de información institucional contenidas en el Decreto 1083 de 2015 respecto al Sistema de Información de Gestión de Empleo Público (SIGEP).

3. ALCANCE

El seguimiento comprendió la revisión de las acciones, controles y actividades realizadas por la UAECD para implementar el ejercicio de la función disciplinaria, en lo relacionado con la organización funcional de la Oficina de Control Disciplinario Interno y la aplicación de los lineamientos normativos para ejercer la separación funcional de la actividad disciplinaria.



INFORME DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO O AUDITORÍA

4. MARCO NORMATIVO

- Ley 2094 de 2021 “por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones” artículo 14 parágrafo primero.
- Ley 1952 de 2019 Código General Disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- Acuerdo N° 004 de 2021 "Por el cual se determinan las reglas de organización, funcionamiento y estatutos de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, se deroga el Acuerdo N° 005 de 2020 y se dictan otras disposiciones”.
- Directiva 004 - 2022 – Expedida por la Secretaria Jurídica Distrital, cuyo asunto hace referencia lineamientos implementación Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021.
- Circular 09 de 2025, Expedida por la Procuraduría General de la Nación, relacionada con la implementación del ejercicio de la función disciplinaria.
- Circular 031 de 2022 - Expedida por la Secretaria Jurídica Distrital cuyo asunto hace referencia a la obligatoriedad de separar las etapas de instrucción y juzgamiento en los procesos disciplinarios.
- Circular 100 - 002 de 2022 - Expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, cuyo asunto hace referencia a los “Lineamientos organizacionales para la adecuación de las unidades u oficinas de instrucción y juzgamiento de control disciplinario interno en las entidades públicas”.

5. METODOLOGÍA

El presente seguimiento se desarrolló aplicando las Normas Internacionales para el ejercicio profesional de la auditoría interna. El proceso abarcó las fases de planeación, ejecución y comunicación de resultados, aplicando técnicas de verificación y comprobación de información, mediante revisión documental y análisis de la evidencia aportada. Para la elaboración del informe, se solicitó información a los líderes del proceso de Control Disciplinario y Talento humano con el propósito de verificar el nivel de implementación de los lineamientos establecidos y si se asegura la aplicación efectiva de independencia entre las etapas de la función disciplinaria.

La Oficina de Control Interno comunicó el informe preliminar mediante memorando radicado bajo el número 2026IE11811 del 21 de mayo de 2026, frente al cual se recibieron observaciones por parte de la Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno y la Gerente Jurídica mediante los radicados No. 2026IE12055 y 2026IE12197 del 25 y 26 de mayo del 2026 respectivamente, las cuales fueron analizadas y tenidas en cuenta para la expedición del informe final.



INFORME DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO O AUDITORÍA

6. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

6.1. Verificar la organización de la oficina encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelantan contra los servidores de la UAECD

El ejercicio de la potestad disciplinaria en las entidades del Estado se fundamenta en el cumplimiento estricto de la **Ley 1952 de 2019** (Código General Disciplinario), la cual, en concordancia con la modificación introducida por el **artículo 14 de la Ley 2094 de 2021**, establece la obligación imperativa de estructurar unidades u oficinas de control interno disciplinario al más alto nivel jerárquico. Bajo este precepto legal, se define como oficina de máximo nivel a aquella instancia conformada por servidores públicos con un perfil mínimo del nivel profesional, bajo la dirección de un jefe que ostente la calidad de abogado y pertenezca al nivel directivo de la organización.

Este mandato busca garantizar la autonomía, independencia y el principio de doble instancia en el trámite de las actuaciones disciplinarias. En este sentido, el presente seguimiento se orienta a verificar la debida implementación de dicha arquitectura organizacional, considerando los lineamientos de la **Circular 09 de 2025** emitida por la Procuraduría General de la Nación.

Situación evidenciada

De acuerdo con los lineamientos expuestos y la información reportada, se observó que la entidad en el marco de las competencias establecidas y con el propósito de ejercer sus funciones como Operador y/o Gestor Catastral con base en un estudio técnico de modernización institucional modificó la estructura organizacional de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital creando entre otras áreas la Oficina de Control Disciplinario Interno mediante Acuerdo N° 004 de 2021 *"Por el cual se determinan las reglas de organización, funcionamiento y estatutos de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, se deroga el Acuerdo N° 005 de 2020 y se dictan otras disposiciones"*.

Se verificó la idoneidad de la arquitectura organizacional y el diseño institucional de la entidad, encontrando que están alineados con los estándares normativos vigentes al contar con una oficina de control disciplinario del más alto nivel jerárquico. Esta unidad está liderada por un jefe perteneciente al nivel directivo, lo que garantiza la autoridad y autonomía necesaria para la gestión de la función. Bajo la estructura diseñada se identificaron las competencias asignadas para cada una de las fases del proceso disciplinario, como se muestra a continuación:

- **Eta de instrucción:** Se evidenció la incorporación de la Oficina de Control Disciplinario Interno como una dependencia del nivel directivo adscrita a la Dirección General. Según el Artículo 19 del acto administrativo de estructura, que consignó dentro de funciones específicas: *"Numeral 1). Orientar la ejecución de la función disciplinaria observando los procedimientos regulados en la Constitución Política, el Código Disciplinario Único y demás normas concordantes"*.



INFORME DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO O AUDITORÍA

- **Etapas de juzgamiento:** De conformidad con la separación de funciones, esta fase fue asignada a la Subgerencia de Gestión Jurídica. El sustento normativo se encuentra en el Artículo 30, el cual establece: *“Numeral 9). Expedir los actos administrativos relacionados con el juzgamiento de los procesos disciplinarios a los funcionarios de la entidad que hayan sido investigados por la Oficina de Control Disciplinario Interno”.*
- **Segunda instancia:** La competencia para resolver recursos de apelación y asegurar la transparencia del proceso radica en la Dirección General. El Artículo 16, que otorga la función relacionada: *“Numeral 20. Ejercer la segunda instancia en el proceso de Control Interno Disciplinario, de conformidad con la normatividad vigente”.*

A partir del análisis de la estructura organizacional y funcional de la entidad, se observó un cumplimiento satisfactorio de los requisitos legales establecidos en la Ley 1952 de 2019 y la Ley 2094 de 2021, al garantizar:

1. La independencia entre las fases de instrucción, juzgamiento y segunda instancia,
2. La Oficina de Control Disciplinario Interno se encuentra integrada en el nivel directivo de la entidad, asegurando la jerarquía exigida y
3. Cuenta con una estructura organizada alineada con las políticas de operación y los eslabones estratégicos de prevención y control definidos por la Ley. Esquema que se evidenció en el organigrama publicado en la página web de la entidad en el enlace:

https://www.catastrobogota.gov.co/sites/default/files/archivos2020/OrganigramaV7_2026_.pdf

6.2. Verificar los perfiles que apoyan la función disciplinaria en la UAECD

En cumplimiento con lo dispuesto por el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, modificado por la Ley 2094 de 2021, se procedió a constatar que la oficina de control disciplinario esté liderada por un abogado del nivel directivo, adicionalmente, conforme a la definición de "oficina del más alto nivel", se verificó que los funcionarios que integran la dependencia y participan en las etapas de instrucción y juzgamiento cuenta con los perfiles y el nivel profesional para apoyar la función disciplinaria.

A continuación, se detalla la relación de los perfiles identificados y el área de apoyo asignada:

Código / Grado	Área	Denominación del empleo	Tipo de vinculación	Perfil	Etapas disciplinaria
6 – 2	OCDI	Jefe de oficina	Libre nombramiento y remoción	Abogada, especialista en Derecho Administrativo y magister en Derecho y Administración Local	Instrucción
222-9	OCDI	Profesional especializado	Carrera	Abogado	Instrucción
219-4	OCDI	Profesional especializado	Carrera (Para proveer)	Abogado	Instrucción
440-3	OCDI	Secretario	Carrera	Bachiller	Instrucción



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

INFORME DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO O AUDITORÍA

Código / Grado	Área	Denominación del empleo	Tipo de vinculación	Perfil	Etapas disciplinaria
90-3	SGJ	Subgerente	Libre nombramiento y remoción	Abogado	Juzgamiento
219-4	SGJ	Profesional universitario	carrera	Abogado	Juzgamiento
50-5	Dirección	Directora UAECD	Libre nombramiento y remoción	Profesional Administradora de Empresas especializada en Control Interno y en Derecho Tributario.	Segunda Instancia

Fuente: Elaboración propia de información reportada de la Subgerencia de Talento Humano

Conforme con lo evidenciado, esta oficina verificó el cumplimiento en los siguientes puntos:

- **Idoneidad de la jefatura:** Se constató que el Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno ostenta el perfil de abogado y está vinculado en el nivel directivo, asegurando la jerarquía y el carácter legal y reglamentario exigido para el cargo.
- **Nivel profesional del equipo:** Se verificó que la oficina está integrada por servidores públicos que cumplen con el perfil mínimo del nivel profesional de la administración, garantizando la solidez técnica en la ejecución de la función disciplinaria.
- **Alineación institucional:** La conformación del equipo de trabajo y la asignación de sus competencias por etapas (instrucción, juzgamiento y segunda instancia) se observaron debidamente identificadas.

Teniendo en cuenta, que la competencia para conocer y resolver la segunda instancia se encuentra asignada por manual de funciones a la Dirección General (Resolución No. 0143 09 – marzo de 2026) este despacho indagó con la líder del proceso de gestión disciplinaria, establecer el área o profesional en derecho asignado como apoyo técnico - jurídico para la sustanciación de dichos recursos.

Esta Oficina recibió y evaluó los argumentos expuestos por la Jefe de la OCDI mediante CORDIS 2026IE12055 del 25 de mayo de 2026, en los cuales ratificó que, al tenor del artículo 93 de la Ley 1952 de 2019 (modificado por la Ley 2094 de 2021), la competencia para conocer de la segunda instancia disciplinaria recae en la Dirección General en virtud de su jerarquía administrativa. Agregando que la idoneidad jurídica de dichos pronunciamientos se encuentra respaldada por el soporte técnico-jurídico desde la Gerencia Jurídica quien blinda al despacho de la Directora de la Unidad, al amparo de las facultades generales de asesoría consagradas en el Acuerdo Orgánico 004 de 2021, numerales 9) “ *Revisar y tramitar los actos administrativos para firma del Director General en cuanto a los aspectos jurídicos no asignados a otra dependencia de la Unidad, cumpliendo con los criterios de calidad y oportunidad requeridos para los mismos*” y 17 del Artículo 29 que señala: “*Asesorar al Despacho del Director en la definición y coordinación de la gestión jurídica en materia de actos administrativos y de unidad conceptual*”.

Por otra parte, la Gerencia Jurídica manifestó en su escrito de observaciones que la entidad cumple con los lineamientos de la Ley 1952 de 2019 (modificada por la Ley 2094 de 2021), al evidenciar una estructura



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

INFORME DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO O AUDITORÍA

óptima que garantiza la separación funcional de las etapas de instrucción, juzgamiento y segunda instancia. Asimismo, señaló que la competencia disciplinaria de la entidad está debidamente delimitada en su manual de funciones y respaldada por el soporte técnico-jurídico hacia la Dirección General; en consecuencia, la intervención de la Procuraduría General de la Nación se restringe a una eventual imposibilidad estructural o al ejercicio de su poder preferente constitucional.

6.3 Verificar las acciones para fortalecer la función disciplinaria en la UAECD como los espacios físicos y requerimientos logísticos que se cuenta para desarrollar la función disciplinaria

De acuerdo con la información reportada por la Oficina de Control Disciplinario, se registró que los servidores de la OCDI participan en las jornadas de capacitación y charlas impartidas por la Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios de la Alcaldía Mayor de Bogotá, y otras entidades, dirigidas al fortalecimiento del conocimiento normativo y la sensibilización en materia disciplinaria, entre las cuales se señaló:

FECHA	CHARLA	PONENTE
4/02/2026	COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES PARA DIRECTIVOS	DASCD
16/02/2026	ASPECTOS PRACTICOS DE LA PRESENTACIÓN	DDAD
27/02/2026	CONFLICTO DE INTERES	DDAD
13/03/2026	EL USO Y LA IMPORTANCIA DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DISCIPLINARIA SID-4	DDAD
26/03/2026	ELEMENTOS BASICOS DEL DERECHO DISCIPLINARIO	DDAD
8/05/2026	CURSO INTEGRAL DE EXCEL E INTELIGENCIA ARTIFICIAL	Concursemos SAS
03-03-2026 al 09-03-2026	INTELIGENCIAS ARTIFICIAL APLICADA A DERECHO	Derecho Interactivo SAS

Fuente: OCDI

Se evidenció que la entidad en relación con el espacio físico, de la OCDI que desarrolla la etapa de instrucción, cuenta con dos espacios, uno para la jefe de la oficina y en dónde también se practican las diligencias, y en otro espacio donde se ubican los profesionales que apoyan la labor, el cual también es utilizado para la atención de los usuarios en cuanto a consultas de expedientes o notificaciones personales.

6.4 Verificar las responsabilidades en materia de registro y actualización de información institucional contenidas en el Decreto 1083 de 2015 respecto al Sistema de Información de Gestión de Empleo Público (SIGEP).

Frente a este punto la Oficina de Control Interno pudo establecer que a través del Convenio Interadministrativo de Delegación N° 096 de 2015 que tiene por objeto delegar en el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) funciones y competencias que originalmente corresponden al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), se logró una alianza para optimizar la Gestión Estratégica del Talento Humano en Bogotá D.C. mediante la interoperabilidad tecnológica entre el DAFP y el DASCD, facilitando el flujo y la unificación de la información sobre empleo público a través de la articulación



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

INFORME DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO O AUDITORÍA

del sistema distrital (SIDEAP) con el nacional (SIGEP II), lo cual beneficia directamente a las entidades, organismos y grupos de valor del Distrito en el registro y control de sus servidores públicos.

Se observó que la extensión y continuidad de este convenio se ha realizado a través de prórrogas, en la actualidad se encuentra en vigor la prórroga No. 4 cuya fecha final de ejecución termina el 31 de diciembre de 2026, la cual apunta a fortalecer la Gestión Estratégica del Talento Humano y asegurar el correcto registro y control de la información laboral de los servidores públicos del Distrito capital.

Teniendo en cuenta esta estrategia de colaboración y en cumplimiento de la Circular 09 de 2025 expedida por la Procuraduría General de la Nación, esta oficina pudo verificar con la líder del proceso de Talento Humano de la UAECD a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público Distrital (SIDEAP) la debida incorporación y actualización de la estructura organizacional de la entidad, en atención a los lineamientos de estructura y funcionamiento de la entidad (Acuerdo 004 del 5 de noviembre de 2021) en el cual se encuentra incorporada la Oficina de Control Disciplinario Interno.

Actos Administrativos Modificaciones de Estructura

Tipo	Número	Fecha Expedición	Fecha Inicio Vigencia	Descripción	Estado Acto Administrativo	Estructura Vigente
ACUERDO DE JUNTA / CONSEJO	004	05-nov-2021	05-nov-2021	Por el cual se determinan las reglas de organización, funcionamiento y estatutos de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, se deroga el Acuerdo N° 005 de 2020 y se dictan otras disposiciones*	Vigente	Si

6. Hallazgos

En el presente informe no se identificaron hallazgos.

7. FORTALEZAS

Se constató que la entidad cumple con los preceptos legales vigentes para el ejercicio de la potestad disciplinaria y la administración del empleo público, destacando dos componentes claves:

- Estructuración de la Instancia Disciplinaria: La entidad garantizó la debida segregación de funciones institucionales mediante la creación y puesta en marcha de la Oficina de Control Disciplinario Interno al más alto nivel jerárquico. Se verificó que dicha instancia está correctamente integrada por servidores del nivel profesional y dirigida por un jefe con el perfil profesional del Derecho (Abogado) perteneciente al nivel directivo. Esta estructura previene vicios de nulidad y asegura las garantías constitucionales del debido proceso y la doble instancia.



INFORME DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO O AUDITORÍA

- **Gobernanza de datos e información Pública (SIGEP):** La entidad cuenta con el registro actualizado de la caracterización institucional de la UAECD, en el Sistema de Información y Gestión de Empleo Público (SIGEP) el cual da cuenta de la integración en su estructura de la Oficina de Control Disciplinario Interno atendiendo las responsabilidades dispuestas en el Decreto 1083 de 2015.

8. DEBILIDADES

En el presente informe no se identificaron debilidades.

9. CONCLUSIONES

Se concluye a partir del seguimiento realizado al cumplimiento de los lineamientos de la Circular 09 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación, que la UAECD cuenta con una alineación simultánea de los dos componentes que refiere la Circular; primero reflejó una sólida cultura de control y legalidad al contar con la jerarquización y profesionalización de quienes apoyan la función disciplinaria blindando jurídicamente las actuaciones de la entidad y por otro lado, el registro óptimo del SIGEP de la estructura de la entidad la cual dio cuenta de la incorporación de la oficina de control disciplinario interno como parte de su esquema cumpliendo satisfactoriamente con las calidades y requisitos del talento humano exigidos por el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, modificado por la Ley 2094 de 2021.

NOTA: Las observaciones y recomendaciones presentadas por la Oficina de Control Interno en sus informes tienen como fin generar valor para la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, contribuyendo al logro efectivo de los objetivos misionales a través de la mejora continua de los procesos, por esta razón, se espera sean consideradas por los responsables, a quienes se conmina a la realización de los ajustes, correcciones o mejora a que haya lugar, y a incluirlas en el aplicativo del Sistema de Gestión vigente y gestionarlas de manera adecuada, oportuna y preventiva, ante la posible materialización de riesgos y/o pronunciamientos de los diferentes organismos externos de control.

Cordialmente,

LUZ ANGELA FONSECA RUÍZ

Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Eliana López Rodríguez_ Abogado Contratista OCI.
Revisó: Luz Angela Fonseca Ruíz - Jefe OCI.